**ПСИХОЛОГО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ДИСКОМФОРТА У ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДЕТСКОГО САДА В ПЕРИОД ПРОХОЖДЕНИЯ КОНКУРСА.**

**Молодчая Т.В.**

**ГБОУ ЦРР – детский сад №1958**

***Методические рекомендации.***

***Введение.***

 Действительность сегодня на каждом шагу ставит перед человеком серьезные испытания его социально-психологической зрелости, нервно-психической сбалансированности и нравственно-психологического здоровья. Условия современного дошкольного образовательного учреждения таковы, что участие в конкурсном движении необходимое требование времени. Чтобы выдержать этот прессинг, следует формировать новую нравственно-психологическую культуру коллектива, в котором бы каждая личность чувствовала свою социальную и психологическую защищенность.

Психологическая защита личности особенна по содержанию. Это понятие, отражающее скорее готовность и способность самой личности устоять перед вредными деформирующими ее автономию, ее психическое здоровье и внутреннюю сбалансированность влияниями извне. Дело в том, что складывающаяся структура взаимоотношений в коллективе существенно сказывается на достижениях каждого участника в отдельности и в целом всей группы.

Таким образом, возникает потребность педагогических систем в создании психолого – педагогических условий для оптимизации нравственно-психологического климата в их структурных единицах.

Можем задаться вопросами: Поддаётся ли климат коллектива коррекции? Как происходит рост его нравственного аспекта?

Практики – психологи, имеющие опыт работы с группами, знают, что умелая шутка способна изменить напряжённую атмосферу или появившиеся цветы в комнате создадут новый общий настрой. Даже привоз новой мебели для детского сада склонно повлиять на состояние. Состояние чего? - спросите вы? Разумеется, коллектива. Любое изменение оставляет отпечаток на устойчивых отношениях внутри его. Задача данного материала – описать влияние эмоционального состояния педагога на общее настроение коллектива. Помочь сделать эпизодические положительные отношения между коллегами постоянными. Рост таких взаимоотношений создаст благоприятный климат всего коллектива.

***Планирование.***

Участие коллектива педагогов в конкурсной борьбе можно разделить на несколько периодов:

* подготовительный с предварительной работой (информационной, эмоциональной), этап сплочения,
* этап мобилизации сил,
* «творческий полёт».

Все этапы идут именно в данной последовательности. Если вначале поставить мобилизацию сил без предварительного настроя, участие в конкурсе будет нести разрозненный характер типа событий басни И.Крылова «Лебедь, рак и щука».

В коллективе детского сада целесообразно создать творческую группу, которая будет мозговым штабом действий. В него стекается информация и здесь принимаются самые важные стратегические решения. Состав творческой группы должен включать не только творческих людей, но и опытных практиков, чтобы умело внедрять идеи в жизнь.

Творческая группа разрабатывает маршрут для всего коллектива на время конкурса. (Рисунок 2)

***Исследования социально – психологического климата коллектива.***

При определении психологического климата в коллективе следует проанализировать общую обстановку по ряду критериев:

1. Периодичность смены кадров.
2. Уровень образования контингента сотрудников.
3. Определение уровня психологического климата в коллективе (методика О.С.Михалюк, Л.Ю.Шалыто)
4. Самооценка психических состояний. ( тест – опросник Г. Айзенко)
5. Мотивация успеха и боязнь неудачи. (А.Реан)
6. Конфликтность педагогов. ( биполярный тест)
7. Ценностные ориентации. (Рокич М.)
8. Выявление степени соответствия руководства. (определение стиля руководства коллективом В.П.Захарова, А.Л. Журавлёва)

Данный блок диагностических тест – опросов минимально необходим для дальнейшей работы с коллективом.

Оценку благоприятного нравственно – психологического климата трудового коллектива составляет картина межличностных отношений коллег – уровень доверия, доброжелательности, открытости; а также адекватный стиль руководства.

Диагностический период охватывает промежуток от 1 до 2 месяцев. Первые два критерия составляются при анализе документации кадров. Остальные проходят при участии педагога – психолога или социолога. Все результаты опроса носят конфиденциальный характер и не должны афишироваться ни при каких условиях. Это очень важный аспект.

***Конкурс как экстремальное условие.***

**Экстремальными** являются условия, требующие от человека максимального напряжения физиологических и психических функций, резко выходящего за пределы физиологической нормы. В общих чертах экстремальный - это режим работы в условиях, выходящих за пределы нормальных, отличных от оптимальных условий деятельности. Они требуют повышенного  волевого  усилия,  т.е. вызывают напряжение. Существуют неблагоприятных факторов, повышающих напряжение у педагогов во время участи я в конкурсе:

 1) физиологический дискомфорт, возникающий из-за несоответствия условий труда нормативным требованиям;

 2) биологический страх;

 3) дефицит времени;

 4) повышенная трудность задачи;

 5) повышенная значимость ошибочных действий;

 6) наличие помех;

 7) неуспех вследствие объективных обстоятельств;

 8) недостаток информации для принятия решений;

 9) не­достаточное количество информации;

10) чрезмерное количество информации;

11) конфликтные условия, то есть условия, при которых выполнение одного из них требует осуществления действий, противоречащих выполнению другого условия.

Также напряжения могут быть классифицированы в соответствии с теми психическими функциями, которые преимущественно вовлечены в профессио­нальную деятельность и изменения которых наиболее ярко выражены в неблагоприятных условиях.

**Интеллектуальное напряжение** - напряжение, вызванное частым обращением к интеллектуальным процессам, обусловленное большим количеством проблемных ситуаций.

**Сенсорное напряжение** - напряжение, вызванное неоптимальными условиями деятельности сенсорных и перцептивных систем, и возникающее в случае больших затруднений в восприятии необходимой информации.

**Политония** - напряжение, вызванное необходимостью частых переключений внимания в неожиданных направлениях.

**Эмоциональное напряжение** - напряжение, вызванное конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения неожиданностей..

**Напряжение ожидания** - напряжение, вызванное необходимостью под­держания готовности рабочих функций в условиях отсутствия деятельности.

Мотивационное напряжение связано с борьбой мотивов, с выбором **критериев для принятия решения**, то есть норм, с которыми можно соотнести альтернативные варианты решения.

Уже давно в практике используется предупреждение скованности, связанной с переоценкой возникшего усложнения, в этом случае помогает **планирование** своих действий: их воображаемое “проигрывание”, предварительная обработка возможных вариантов действий при возникновении тех или иных ситуаций в работе вплоть до экстремальных.

Также **самоуправление** всегда предполагает умение “вводить” в сознание нужные в данный момент мысли, представления, впечатления и “блокировать” или ограничивать с их помощью отрицательные воздействия и переживания. Возможности самоуправления увеличиваются, если специалист внутренне и внешне активен в критической ситуации. В этом случае у него повышается способность владеть собой, преодолевать напряженность, более правильно использовать свои знания, умения и навыки. Этот способ можно назвать самомоби­лизацией и регуляцией своего поведения.

***Воздействие стиля руководства.***

Современный руководитель должен быть высоко информированным человеком. Во – первых учитывать готовность воспитателей *максимально полно использовать в работе свой потенциал*: знания, опыт, способности. Во - вторых понимать, насколько условия в организации *согласуются с доминирующими у сотрудника потребностями и ожиданиями*.

 Далее руководитель определяет для себя тактику. Приведём пример коллегиального стиля руководства:

* позволяет педагогам проявлять больше самостоятельности, ответственности и инициативы, делая задания все более сложными и профессионально интересными;
* регулярно осуществляет оценку показателей;
* своевременно поощряет высокие рабочие результаты;
* привлекает педагогов к работе в условиях конкуренции.

Для человека свойственно устанавливать цели и стремиться к их достижению, поэтому мотивация педагогов может быть усилена через *постановку целей в работе.* Высокую отдачу дает деятельность сотрудника, основанная на мотивации успеха, а не стремлении избежать неудачи. Было обнаружено и то, что люди, добивающиеся успеха *в соревновательных ситуациях*, имеют уровень мотивации достижений значительно выше среднего уровня. Возвращаясь к тестированию сотрудников на определение мотивации, можно отметить соответствие равных пропорций при подсчёте уровня активности педагогов в конкурсном движении и инновационной практике и соотнесение данных с количеством высокомотивированных воспитателей.

Для профессионального роста педагогов целесообразно использовать *индивидуальные подходы*. Одним из способов может служить — делегирование полномочий, а также целей и задач каждому сотруднику при разработке общего плана или проекта (работа в творческой группе). Другим способом может стать — предоставление сотрудникам возможности самостоятельно вырабатывать собственные стратегические задачи и планы (защита проектов).

Данные подходы сводятся к единому комплексу взаимодействия как в традиционных формах - планирование совещаний при заведующей, заседания творческих групп, комиссий, партнёрство так и нетрадиционных – час модератора, тренинги.

Руководитель детского сада задаёт тональность и сильно влияет на создание в учреждении атмосферы творчества. Умение администрации создать атмосферу поиска, радости, сотворчества – важное условие и становления педагога как личности и развитие коллектива.

К функциям руководства относятся **планирование, организация, контроль и регулирование вверенного коллектива**.

Функция планирования является ключевой в основных управленческих функциях. При ее правильной реализации удается достичь четыре цели: устранить отрицательный эффект неопределенности и изменений, сосредоточить внимание на главных задачах, добиться экономичного функционирования и облегчить контроль.

В образовательном учреждении и вообще сущность **функции организации** состоит в создании и поддержании в учреждении системы ролей, которая, в свою очередь, обусловлена разделением труда и необходимостью в кооперации усилий. При помощи организационной деятельности устраняется неразбериха, конфликты между людьми и создается внешняя среда для совместной деятельности.

Какие условия должны быть в хороших организациях? Особенно важно, чтобы обеспечивалась полная ясность обстановки для работников, чтобы каждый знал, что он должен делать и за что он отвечает. Немаловажно в организации “коммуникативные сети” для обмена информа­цией, чтобы обеспечить процессы принятия решений, отвечающих целям организации. И кроме этого, организационнаяструктура должна быть динамичной, **адаптивной**, то есть позволяющей гибко реагировать на изменения в окружающей среде, до определенной степени учитывать особенности работни­ков, их потребности, возможности, привычки.

И наконец, не менее важным является то, чтобы организационная структура не только обеспечивала для всех работников возможность внести свой вклад в достижение целей организации, но и эффективно помогала людям достигать их цели.

Рациональное делегирование полномочий – непременное условие нормального функционирования организаций. Оно не только экономит время и усилия руководителя, но и обеспечивает более высокую управляемость системы. Вопрос в том, как осуществляется делегирование. Если управляющий должным образом делегирует подчиненному полномочия по выполнению четко поставленной задачи, то хорошо подготовленный подчиненный выполнит ее, отняв у начальника минимальное количество времени. Однако, если полученное подчиненным задание невыполнимо, или нечетко сформулировано, или подчиненный не обладает полномочиями для его эффективного выполне­ния, то в результате либо задание не будет выполнено вовсе, либо для его выполнения управляющий будет вынужден затратить много времени, руководя действиями подчиненного.

организации - страх потерять контроль над ситуацией. Если руководитель не достаточно владеет техникой контроля, то он неуверен и не может защитить себя от **риска**, то есть от неопреде­ленности в предсказании результата, взяв все в свои руки.

Ещё одним интересным мотивом недостаточного делегирования полномочий есть отсутствие четкого плана действий. Ведь если человек не имеет четкого, ясного представления об иерархии целей, этапах выполнения работ и т.д. вряд ли сможет кому-либо делегировать полномочия.

Острым мотивом отсутствия нормального делегирования полномочий может быть неудовлетворительный морально-психологический климат, конфликты между руководителем и его непосредственными помощниками, недоверие к моральным качествам исполнителей.

***Тренинг как большая игра.***

Для проведения тренингов создаётся группа желающих педагогов от 6 до 14 человек. Психолог, который будет в роли ведущего, составляет план проведения мероприятия. В него входит вводная часть - разминка, рабочее время и обсуждение. Вводная часть тренинга посвящена рассказу о правилах, которых придерживаются все участники во время тренинга. Основное время отводится работе над темой, первый тренинг посвящён теме личностного роста, раскрытию внутреннего потенциала. Важной часть является обратная связь, которая проводится в конце тренинга. В это время участники могут высказать свои чувства, эмоции, поделиться настроением или впечатлением.

Очень важно в коллективе взаимопонимание между коллегами. Понимание возникает при взаимодействии людей на равных, когда принимаются взгляды, ценности собеседника. На такой уровень общения можно выйти с помощью психологического тренинга общения. Это такой вид групповой психологической работы, направленный на приобретение знаний, умений и навыков, коррекцию и формирование установок, необходимых для успешного общения. Тренинги проводятся в атмосфере доверия, что позволяет реализовать интенсивность обратной связи между участниками группы. При организации психотренингов, необходимо руководствоваться принципами: активность участников группы, исследовательская позиция, партнёрское общение, добровольность участия, открытость целей, безопасность.

В программе тренингов предусмотрены упражнения, направленные на поиск скрытых резервов личности, пробуждение лидера, т.е. на **оптимизацию личностного роста.** Приведём пример такого тренинга.

**Большая игра «Ненужности».**

**Возможности игры.**

Проводится после социометрического эксперимента с целью интеграции «отвергнутого» человека в коллектив педагогов, налаживания отношений. Игра имеет также большое диагностическое значение.

**Основные задачи:**

* предоставление опыта межличностного взаимодействия в необычной ситуации игры;
* открытие новых форм сотрудничества друг с другом;
* обучение навыкам самопознания и самовосстановления;
* развитие рефлексивных навыков.

**Содержание игры.**

Эта игра позволяет членам игры оказаться на волшебной улице большого города, представить себя выброшенной кем – то вещью, найти свое место и освоить новые формы взаимодействия друг с другом.

В ходе игры представляется возможность осмыслить формы своего общения с другими и обсудить качества характера и социальные нормы поведения, необходимые для конструктивного общения, определить ценные качества, способствующие взаимопониманию и установлению контакта с другими.

**Предполагаемый результат.**

Обучение навыкам самовосстановления, знакомство с новыми формами взаимодействия, развитие внимательного и дружелюбного отношения к коллегам, хорошее настроение.

**Необходимые материалы.**

**-** стулья (по количеству участников);

* музыка для релаксации;
* по 2 листа формата А4 на каждого участника;
* цветные карандаши;
* фломастеры;

**Сценарий игры.**

**«Приветствие»**.

Участники по очереди называют имя и одну из особенностей своего характера.

Например: «Я Татьяна – оптимист».

 **«Разминка».**

В начале игры проводится психодинамическая разминка. Для этого подойдут любые игры, повышающие энергетику группы, например, **«Внимание»**.

Все участники группы стоят в шеренге, повернувшись лицом в одну сторону (при численности группы 14-16 человек можно выполнять упражнение в двух шеренгах, создав соревновательную ситуацию).

**Ведущий** встает около одного из концов шеренги и дает инструкцию: *«Надо стремиться выполнить каждое задание как можно точнее. Задание первое: расположитесь в шеренге так, чтобы здесь, около меня стоял самый высокий из нас, а на противоположном конце шеренги – тот, у кого самый небольшой среди нас рост. Начали».*

 После того, как группа выполнила задание, ведущий проходит вдоль шеренги и проверяет точность его выполнения. Если задание выполняется в двух группах, можно предложить им взаимно проверить точность выполнения задания.

*«Задание втрое: около меня должен стоять человек с самыми темными волосами, на противоположном конце шеренги – с самыми светлыми волосами».*

Кроме названных двух, можно использовать следующие задания:

- В начале шеренги должен стоять человек с самыми темными глазами. В конце – с самыми светлыми;

- Начало шеренги – это 1 января, конец – 31 декабря. Надо расположиться по датам (без учета года) рождения.

Все задания дают возможность обсудить, как удается достигать понимания в общении.

Эффекты данного упражнения разнообразны.

**«Составление правил группы».**

Под руководством ведущего группа знакомится с правилами сказочной жизни, которые являются примерно такими же, как правила любой психотерапевтической группы, а именно: конфиденциальность, доверие, я-высказывания, возможность сказать «нет», активность и т.п.

**«Ведение в игру».**

**Ведущий**: *«Уважаемые участники, сегодня вы окажетесь в необычном городе. На его улицах много разных предметов просто лежат вдоль дороги. Они волшебные и умеют разговаривать и взаимодействовать друг с другом. Представьте, что вы и есть эти предметы. Подумайте, каким предметом могли бы быть вы и нарисуйте его на этой карточке».*

Ведущий встает и раздает листочки размером 10х10 см, звучит спокойная музыка, и участники рисуют.

**Обсуждение.**

Каждый участник выходит и рассказывает, называя предмет и как он общается.

**«Размещение в городе».**

**Ведущий:** *«Все эти разные предметы лежат на обочинах дороги. Представьте, что наша комната – это и есть волшебный город. Найдите себе место в нём и станьте там, где бы вам хотелось».*

Если вам захотелось поменяться местами

**«Введение в сказку».**

**Ведущий.** Ехала машина по широкой дороге нашего города. Из окна вылетела на дорогу…

- Что может вылететь из окна машины? (банка, фантик, обёртка..)

Да – да, вы угадали, какая – то ненужная вещь. Вылетела она и остановилась прямёхонько посередине дорожного полотна. Встала эта Ненужность, отряхнулась, но оглядеться не успела, как новая машина сбила её с ног, ветерок подбросил до обочины и помог несчастной забраться на придорожный камень. Она просто спряталась за него и забилась в щель. «Бедная я, несчастная, осталась одна неизвестно гле» - тихо шептала она и от этого всё больше сжималась и съёживалась.

**«Обучение приемам эмоциональной разрядки и мышечной релаксации».**

После этих слов **ведущий** говорит: *«Действительно, у вас бывает так, что вы чувствуете себя одинокими, не понятыми другими и от этого чувства вы как бы «внутренне» сжимаетесь, напрягаетесь? Сейчас я научу вас приемам, которые помогают людям снять напряжение и расслабиться».*

Приемы эмоциональной разрядки.

Ведущий: *«Представьте, что вы – ненужность, которая сжималась от напряжения. Напрягите сейчас мышцы всего тела, рук, ног; высоко-высоко тяните плечи, доставайте до ушей; сильно сожмите кулаки. А сейчас расслабьте все части тела. (Этот прием повторяется 3-5 раз).*

*А сейчас еще один прием: сделайте очень глубокий вдох, самый глубокий, задержите дыхание на 10-15 секунд. Теперь выдохните весь воздух из легких и выдохом расслабьтесь, сбросьте напряжение, возвратитесь к нормальному дыханию.*

*Почувствовали ли вы напряжение в груди во время вдоха? Заметили ли расслабление после выдоха? Давайте запомним это ощущение, оценим его». (Упражнение повторяется 4-5 раз. Вдох следует сочетать с напряжением мышц, выдох – с расслаблением).*

После выполнения упражнения ведущий спрашивает об ощущениях и объясняет, что расслабление (релаксация) лучше всего ощущается после напряжения и способствует восстановлению сил и энергии, а после глубоких вдохов и медленных выдохов человеку всегда становится легче.

**«Игра «Внимание».**

**Ведущий** продолжает рассказ.

Но однажды утром Ненужность проснулась от холодного душа. Она посмотрела по сторонам и увидела высоко над землёй тучку дождевую.

- Привет, - сказал она ей. – Что ты такая невесёлая.

- А чему веселиться, стала я ненужностью и пропащей вещью. – горько заметила в ответ она.

- А ты посмотри вокруг и увидишь, - улыбнулась тучка.

Ненужность оглянулась и впервые заметила, что вокруг много таких же вещей. Но они были весёлыми и играли, перекатываясь и убегая друг от друга. А мелкие ненужности даже объединились в хор и пели каноном.

- Что же вы такие весёлые, - спросила новенькая остальных?

Но тучка опередила ответы, она рассказала о том что в волшебном городе все ненужности собирают в группы и дают им вторую жизнь.

Друзья мои, какую бы жизнь для себя вы бы выбрали? Почему?

**Рефлексия после игры.**

Через несколько дней для получения обратной связи и определения результатов тренинга психолог может попросить участников занятия ответить на следующие вопросы.

АНКЕТА

1. Понравилось ли тебе занятие “Ненужности”?

Да. Нет. Не знаю. Так себе.

1. Узнал ли ты что-то новое о себе?

Да. Нет.

1. О своих коллегах?

Да. Нет.

1. Что именно?
2. Что тебе запомнилось в занятии?
3. Что понравилось?
4. Что не понравилось?
5. Какие вопросы ты ещё хотел бы обсудить?
6. Стал ли ты более внимательно и дружелюбно относиться к своим коллегам?

Да. Нет. Веду как всегда.

1. Хотел бы ты еще участвовать в таких занятиях?

В программу тренингов целесообразно также включить коммуникативные тренинги, основывающиеся на уровнях взаимности: *первый – элементарное совпадение встречных ориентаций партнёров; второй – дифференцированное отражение общих предметов контакта; третий –интеграция систем коммуникативных отношений: коммуникабельности, коммуникативности, сопричастности и самоопределение; четвёртый – объединение в целое специальных ценностных ориентаций личностей.*

Важнейший принцип, лежащий в основе почти всех тренинговых приемах, - принцип метафоризации. Метафоризация означает перенос свойств одних предметов или явлений на другие. Трансформируя старое и известное в новое и пока никому не известное, мы с помощью метафоры, как волшебники, превращаем одно в другое. Можно предположить, что метафоризация является одним из важнейших механизмов творчества.

Таким образом, для решения проблемы, а именно создать благоприятный психологический климат на следующем этапе конкурса, следует обратиться к тренинговой методике, модифицируя метафорический тренинг.

**Метафорический тренинг «Путешествие»**

 Цель: сплочение педагогического коллектива, помощь в развитии эмпатии и самосознания, развитие умений чувствовать группу и её отдельных членов.

 Размер группы: 14 человек.

 Материал: аудиозаписи «Пение лесных птиц», «Ручей»; материалы для практической части: наборы для художественного творчества.

Место проведения: музыкальный зал.

Время: не менее 1 часа.

Ход тренинга.

1. Размещение участников по кругу. (Приложение 8)
2. Информирование о правилах тренинга.
* Группа считается закрытой, никто не может присоединиться к нам;
* Мы собрались добровольно и поэтому, общение будет происходить искренним;
* По окончанию общения мы обсудим произошедшее здесь и не станем этого делать за пределами этого места;
* Каждый из нас может сказать «стоп» и прекратить обсуждение его проблемы;
* Мы высказываемся от своего имени и не критикуем;
* Мы обязательно участвуем в работе группы на всём протяжении мероприятия.
1. Вступительное слово тренера.

Каждый из нас в жизни стоял перед выбором профессии. Мы посвятили себя удивительному миру маленьких детей и согласились быть рядом на протяжении увлекательного путешествия под названием «Детство». Вам сейчас кажется, что вы те же дети и с лёгкостью можете общаться с ними. Однако, встав по другую сторону парты, вдруг осознаёте, что вы выросли и детский язык забыли слегка. Возможно, вы даже растерялись. Однако мы можем вместе всё вспомнить. Наша жизнь зависит от того как мы её воспринимаем и от того как мы понимаем себя.

1. Игра «Не глядя».

Цель: игра на развитие эмпатии, чуткости по отношению к партнёру.

Игра проводится в парах. Игроки садятся спинами друг к другу на один стул. Инструкция: можно задавать вопросы о самом участнике, требующие ответов «да», «нет», или «не имеет значение». Отвечающий участник говорит только правду.

Смена ролей происходит по очереди.

 Тренер проводит обсуждение после игры.

 В игре мы постарались слышать друг друга. Что вы почувствовали?

1. Игра «Глаза в глаза».

Цель: тренировка взгляда в процессе общения.

Игра проводится в парах. Игроки садятся напротив друг друга.

Вступительное слово тренера: некоторые люди испытывают трудности при прямом взгляде в глаза другому человеку. Это можно легко исправить. Глаза человека, как зеркало его души. Вглядись и можно прочитать в них многое. (в это время партнёры задерживают взгляд).

Обсуждение: просьба обменяться впечатлениями. Что почувствовали при взгляде? Что вызывало затруднение?

II этап. Погружение в игровой сюжет.

* 1. Информация тренера.

Каждый из нас в своей жизни совершал пусть маленькое, но путешествие. Итак, проснувшись утром, вы собираетесь в поход с друзьями. Просьба рассредоточиться, собрать всё необходимое в дорогу.

Обсуждение: Что вы считаете необходимым в вашем походе?

Теперь можно садиться в подошедший вагон электрички. (Участники садятся в круг.)

* 1. Этюд «Анекдот».

Цель: настроить на непринуждённое общение, весёлое настроение.

Инструкция тренера: вспоминаем приличный анекдот или юмористическую короткую историю из своей практики. Перед началом рассказа, представьтесь группе тем именем, которым к вам все могут обращаться.

Итогом игры станет награждение победителя призом «весельчак». Его получает тот, над рассказом кого больше всего смеялись.

* 1. Этюд «Успеть выйти из вагона»

Цель: создание атмосферы единства, получение навыков эффективной командной работы.

Инструкция тренера. Уважаемые игроки, для следующей игры вам нужно быть максимально собранными, внимательными и мобильными. Дорога продолжается. Прослушайте сообщение.

Электропоезд прибывает на станцию «Лосиноостровкий заповедник». Просьба пассажиров не забывать свои вещи. Стоянка – 5 секунд. Вам нужно успеть покинуть вагон. Разделитесь на две группы, ведь в вагоне два выхода.

Приготовились, двери открываются…

Обсуждение: Каковы ваши ощущения? Уверенны ли Вы были в своих силах? В надёжности партнёров?

Релакс. (аудиозапись «Пение лесных птиц»)

Цель: снятие мышечного напряжения.

Свобода. Природа принимает Вас в свои объятья. Она встречает пением птиц, стрекотом кузнечика, журчанием родников. Присаживайтесь, послушайте этот оркестр. Проведите рукой по зелёной шёлковой траве. Ощутите её. Мягкий, бархатный, нежный ковёр. Вдохните свежий, полный запахов воздух. Глубоко вдохните, полной грудью, с наслаждением. Вам хорошо. Вы улыбаетесь. (пауза)

(аудиозапись «Ручей»)

От такого запаха свободы вы почувствовали прилив необычных сил и даже стали маленьким озорником, весёлым и неугомонным. Вам теперь от удовольствия хочется подпрыгнуть, не просто чуть-чуть, а выше всех, чтобы достать до неба, до солнца. Вы несётесь без оглядки…

* 1. Игра «Биополоса».

Цель: развитие сплочённости группы, самопознание, формирование умения понимать ближнего.

Стоп. Перед вами необычное место. Все, кто перешагнёт границу этой полосы, превращается в дерево – замирает на месте и ничего не видит. Но у каждого человека так много энергии, её хватает на 1 шаг. Чтобы сохранить этот заряд вам придётся по очереди проходить волшебную полосу. Первый участник, сделав шаг, замирает. Второй входит, держась за первого, и если отпускает, продвигаясь вперёд, может сделать только 1 шаг – столбенеет. Каждый следующий проходит, держась за предыдущего. Ваша задача преодолеть биополосу и дойти до её края. Игра началась.

 Обсуждение: Какие ощущения вызвала игра?

 III этап. Завершение путешествия.

 Игра «Подарок».

Цель: энергетическая подпитка, создание атмосферы принятия, развитие эмпатии.

Мы прошли довольно трудный путь и справились со всеми заданиями. В награду каждый из вас получает дар – быть волшебником. При взгляде на любого члена группы сейчас, вы можете угадать, о чём он мечтает. Попробуйте угадать и преподнести подарок, о котором он мечтает. (пауза)

Это работа практическая, перед вами много разного материала. У вас 10 минут на волшебство. Будьте настоящими волшебниками, сделайте чудо.

Игра заканчивается церемонией вручения подарков.

Весёлыми мы возвращаемся в город. Давайте споём по дороге песенку.

IV этап. Рефлексия.

- Какие моменты игры вам понравились больше всего? Почему?

- Почувствовали ли вы поддержку и помощь группы во время игры?

- Какое было настроение?

(высказываются все члены группы в любом порядке).

В программе тренинга предусмотрен, на мой взгляд, очень важный момент. Перед приходом комиссии, все педагоги волновались. Тренинг на избегание эмоционального выгорания способен мобилизовать силы коллектива.

Психотренинги такой направленности легко проводить в процессе игр. Так по мнению представителей социального подхода, значение игры определяется возникновением и группового единства, и формированием личности, ощущающей себя полезной обществу, и как фактор самовыражения своего Я. С психотерапевтической позиции игра замещает технику свободных ассоциаций (психоанализ З.Фрейд), снятие запретов, неудовлетворённости желаний. Именно групповые тренинги активно работают над повышением уровня стрессоустойчивости, эмоционального комфорта человека. А сегодня игра – другая грань действительности, выход за границы обычного хода вещей, часть экологии души, это предоставление человеку возможности творить, уходить из глубины своих чувств, отвернуться от себя, занятого работой и заботами повседневной жизни. Игра разряжает субъективное или социально-психологическое напряжение. (14)

 Психологическое состояние педагога находится в прямой зависимости от уровня напряжения труда и приводит к эффективной его деятельности. Цель специальных тренингов сохранить умеренное напряжение у персонала и всего коллектива в целом. Ценою данного состояния можно считать высокая надёжность труда педагогического коллектива – качественное выполнение задач на заданном временном промежутке. Тем самым подчёркивается, что состояние психологической готовности к деятельности, как комплекс психолого-педагогических условий, способно преодолеть эмоциональный дискомфорт педагогов. Этому способствовали такие условия:

* Наличие мотивационного и ценностного единства в организации;
* Высокий уровень благоприятного нравственно – психологического климата в коллективе;
* Адекватный стиль руководства;
* Формирование саморегуляции как личностного качества каждого члена коллектива.

Проблема формирования педагогического коллектива существовала давно. Всегда остро стоит вопрос о создании в нём такого настроения, чтобы учебно - воспитательный процесс был эффективным.

Продолжая идею взаимовлияния в коллективе, а именно - в педагогическом сообществе каждый его член может и должен влиять на благоприятность социально-психологического климата и наоборот, коллектив становится могучим средством формирования личности только тогда, когда он характеризуется высоким психологическим климатом, в процессе эксперимента в коллективе оптимизировались психолого – педагогические условия и разработана программа тренингов. Материал тренингов направлен на самосовершенствование членов коллектива. Преимущество тренинга перед иными формами в том, что они обладают «целенаправленным и экономически выгодным вложением в личность». (28)

Стимулом к деятельности, как творческой, так и профессионально качественной может служить стремление членов коллектива к движению по карьерной лестнице. Для этого в организации **составляется концепция перемещения персонала с учётом индивидуальности**. Не умело спланированный маршрут становится тормозом профессионального развития личности и возможно источником неудовлетворённости жизнью в целом. Иными словами, целенаправленное проектирование карьеры – одно из условий повышения эффективности деятельности системы. (6). Для этого, исследовали личностные особенности персонала и их ценностные ориентации. (Приложение – структура личностных особенностей).

 В программе тренингов предусмотрены упражнения, направленные на поиск скрытых резервов личности, пробуждение лидера, т.е. на **оптимизацию личностного роста.**

**«Арбузник» (тренинг личностного роста)**

**Цель:** стимулировать внутренние резервы для дальнейшей эффективной работы; помочь понять причины существующих профессиональных проблем.

Размер группы: 14 человек.

 Материалы: аудиозапись «Молитва» Б.Окуджава, арбуз, костюмы и атрибуты музыкального зала, плеер с наушниками, схему оригами.

Место проведения: музыкальный зал. (Приложение 6)

Время: не менее 1 часа.

Ход тренинга.

1. Размещение участников вокруг стола с арбузом.

"Как мало мы знаем о самих себе!

И насколько меньше о том, чем мы можем Быть!"

Джордж Гордон Байрон.

1. Информирование о правилах тренинга.
* Мы здесь и сейчас;
* Мы хотим себя узнать первыми, для этого и собрались;
* Зеркало для себя открыто, мы можем всё видеть, говорить о себе и только о себе;
* Все мысли вытекают рекою слов, а после окончания тренинга молчат;
1. Вступительное слово тренера.

(прослушивание песни Б.Окуджавы «Молитва»)

Пока Земля ещё вертится, пока ещё ярок свет,

Господи, дай же ты каждому, чего у него нет.

Мудрому дай голову, трусливому дай коня,

Дай счастливому денег… И не забудь про меня.

 Пока Земля ещё вертится, - Господи, твоя власть!

 Дай рвущемуся к власти навластвоваться всласть,

 Дай передышку щедрому, хоть до исхода дня,

 Каину дай раскаянье… И не забудь про меня.

Я знаю, ты всё умеешь, я верю в мудрость твою,

Как верит солдат убитый, что он проживёт в раю,

Как верит каждое ухо тихим речам твоим,

Как веруем и мы сами, не ведая, что творим!

 Господи, мой Боже, зеленоглазый мой,

 Пока Земля ещё вертится, и это ей странно самой,

 Пока ей ещё хватает времени и огня,

 Дай же ты всем понемногу… И не забудь про меня.

4. Общение «Тепло моей души»

 - Каждый из нас побывал летом в отпуске. У всех остались воспоминания, которые сейчас в душе оставляют волну тепла. Кого – то радовал закат солнца на морском берегу, такой волнующий. Поэты воспевают его в стихах, а художники пишут картины. Может кто – то побывал летом на своей малой родине и вспомнил такое тёплое детство. У каждого привезены в подарок «впечатления», «радости», «мечты». Говорят, если делиться душевным теплом с другими людьми, его становится больше. Попробуйте поделиться с нами таким теплом. После рассказа, каждый может отрезать и съесть арбузный ломоть.

По окончанию рассказов тренер предлагает всем встать в круг и взяться за руки.

1. Игра «Мечта».

Инструкция: один из участников группы, к сожалению, не был в отпуске. Давайте подарим ему свои впечатления об отдыхе.

(участнику №1 – Ольге надевают наушники, она слушает музыку.)

Общее задание: распределите между собой ответственных за этапы отдыха: дорога, события, яркие моменты и т.д. Важно чтобы Ольга прошла отпуск с начала – порога своего дома и до возвращения. Вы можете принимать роли людей, предметов, явлений, маршрут отпуска и перемещение во время его. В целом отдых Ольги будет напоминать её мечту.

 Время на подготовку – 5 минут.

Тренер: сегодня день особенный для Ольги. Она встала утром в прекрасном настроении – наступил долгожданный отпуск.

Вдруг раздался телефонный звонок… (Приложение 6)

(далее идёт импровизация участников)

1. Обсуждение событий игры.

Каковы ваши ощущения? Как вы ощущали себя в роли? Что вас удивило?

1. Продуктивная деятельность.

Задание: сложить из бумаги по схеме «Птицу счастья» (техника оригами).

Все участники делятся на 3 подгруппы и рассаживаются по желанию за столы.

На изготовление «Птицы счастья» даётся 5 мин. Важно чтобы результат был командным.

Тренер наблюдает за группами. (Приложение)

1. Церемония обмена «Птицами».

 Если вы хотите подарить птицу другому участнику, вы можете это сделать прямо сейчас.

1. Рефлексия.

- Какие моменты тренинга или игры вам понравились больше всего? Почему?

- Какое настроение вызвала игра?

 Учитывая гармонию личностной свободы и взаимности в отношениях, можно обобщить и конкретизировать «социальный мир» человека с помощью коммуникативного мира, который включает не только общность, коллектив, но и каждую конкретную личность. Существует метасистемы коммуникативной жизни человека, так сказать особая форма личностного общения, которая вмещает характеристики *избирательности* – свободный и добровольный выбор тем и партнёров общения; *межличностных отношений* (по существенным контактам); *преемственности* в отношениях – анализ и синтез запомнившихся диалогов; *взаимности* связей. (7). В социальной психологии разработаны концепции взаимности, согласованности и совместимости на основе принятия ролей (Блумер, 1984г.; Морено,1993 г.; Шибутани 1969 г.) В них личность рассматривается как субъект и внешнего (межличностного), и внутреннего (духовного) пространства.

 Основываясь на данных взглядах и предусматривая характер, уровни коммуникативного мира каждой личности коллектива, можно принять его как средство для создания благоприятного климата в педагогической среде. Для этого в программу тренингов целесообразно включить коммуникативные тренинги, основывающиеся на уровнях взаимности: *первый – элементарное совпадение встречных ориентаций партнёров; второй – дифференцированное отражение общих предметов контакта; третий –интеграция систем коммуникативных отношений: коммуникабельности, коммуникативности, сопричастности и самоопределение; четвёртый – объединение в целое специальных ценностных ориентаций личностей.*

На следующем тренинговом занятии нужно закрепить и проверить чувства членам группы, вспоминая о предыдущем мероприятии. По тематике тренинг №2 стал **коммуникативным.** Личностный рост продолжает развиваться через расширение сферы осознания себя и других – межличностные связи и отработка общения. (22)

**Коммуникативный тренинг.**

Цель: осознание индивидуальной ценности каждого человека, необходимости уважительного отношения к каждому человеку и его ценностям, формирование конструктивного общения на основе уважения к личности другого человека.

Основные методы: групповая дискуссия, игра, метод символического самовыражения.

Предварительная работа:

Материалы: аудиозаписи звуков природы, три стула: похвалы, порицания, вопросов; ручки и бумага по количеству участников.

Место проведения: сенсорная комната. (Приложение 7)

Число участников: 10 человек.

Ход мероприятия.

1. Размещение участников.

2. Сообщение правил и задач тренинга.

* Группа считается закрытой, никто не может присоединиться к нам;
* Мы собрались добровольно и поэтому, общение будет происходить искренним;
* По окончанию общения мы обсудим произошедшее здесь и не станем этого делать за пределами этого места;
* Каждый из нас может сказать «стоп» и прекратить обсуждение его проблемы;
* Мы высказываемся от своего имени и не критикуем;
* Мы обязательно участвуем в работе группы на всём протяжении мероприятия.
1. Обмен приветствиями. Игра «Приятная встреча»

Цель: тренировка различных форм приветствий, способствующих сближению в группе и созданию раскованной атмосферы.

Монолог тренера. Всем известно значение слова «Здравствуйте», т.е. пожелание здравствовать, жить в здравии. В современном обществе давно существует и слово «Привет», т.е. приветствие, обмен душевным теплом. Встречая человека, мы прежде всего встречаемся с ним взглядом и выражаем в той или иной форме радость, что человек есть среди нас. Безусловно, это происходит если, проявление чувств искренние и поведение естественное.

 Инструкция к игре.

 Давайте попробуем разные формы приветствий и определим наиболее приемлемые и эффективные для вас. Для этого разделимся на две команды, встанем кругами один внутри другого. Игроки разных команд поворачиваются лицом друг к другу.

1. По сигналу партнёры, стоящие напротив, приближаются и обмениваются приветствиями. Это могут быть рукопожатия, похлопывания, реверансы, объятия, восторженные восклицания или тихие многозначительные взгляды.
2. Теперь партнёры меняются местами – делают шаг вправо. Продолжим приветствие уже с новым партнёром, в иной форме. Подумайте, какое приветствие подойдёт для встречи с ним именно сейчас.
3. И т.д.

Обсуждение игры.

Участники размещаются в кругу и отвечают на вопрос: какие впечатления остались от игры?

1. Погружение в сюжет.

Притча.

Пёс увидел щенка, гоняющегося за хвостом, и спросил:

- Зачем тебе нужно ловить свой хвост?

- Я изучил философию, - ответил щенок, - я решил проблему мироздания, которая не решила ни одна собака до меня. Я узнал, что лучшее для собаки – это счастье и что счастье моё – в хвосте, потому что он самый точный индикатор счастливого состояния. Ведь когда мне особенно хорошо, хвост начинает активно вилять. Поэтому я гоняюсь за ним, а когда поймаю, он будет мой. И я стану обладателем счастья!

- Сынок!- сказал пёс, я тоже интересовался мировыми проблемами и составил своё мнение об этом. Я тоже понял, что счастье прекрасно для собаки и что счастье это в хвосте. Но я заметил, что куда бы я не пошёл, что бы не делал, он следует за мной и мне не нужно за ним гоняться.

Дорогие коллеги, пусть счастье станет нашим привычным состоянием и достоянием! (3) **Пауза…**

Закройте глаза. Представьте своё счастье, оно ваше… Теперь счастливому человеку – Вам, хорошо. Ничего вас не обременяет и не тяготит. Откройте глаза. Вздохните глубоко и медленно выдохните.

1. Игра «Как в зеркале».

Цель: учиться понимать чувства и состояния другого человека, развивать пластику и артистизм через подражание движениям партнёра.

 Инструкция к проведению.

 Объединитесь в пары по желанию. Встаньте напротив друг друга на расстоянии вытянутой руки. Один из вас будет играть роль «зеркала». Ему предстоит копировать как можно точнее все движения партнёра. Потом вы поменяетесь ролями.

 Тот из вас, кто стоит перед «зеркалом», будет как бы разглядывать себя в зеркале изменяя при этом мимику: хмуритесь, удивляетесь, подмигиваете или улыбаетесь. Здесь вы можете проявить свою фантазию.

 Главное условие – не рассмеяться. Игра началась…

 Обсуждение игры: какая роль сложнее?

1. Игра «Три испытания».

Цель: осознание самоценности участниками группы.

Инструкция тренера.

 Счастье человека – это такое состояние, которое побуждает вас поделиться им, рассказать о нём и о себе. Сегодня вы можете это сделать на стуле с обозначением «+». Все участники выскажут положительные стороны, похвалу вам если вы сядете на это место.

 Но, как у каждой монеты, в ситуации есть изнаночная сторона. Мы поставим стул «-». Если у кого-то из участников появится желание рассказать об отрицательных сторонах сидящего на стуле человека, то это можно высказать.

 Между полярными стульями имеется стул «вопросов». Тому, кто сядет на этот стул, все будут задавать всевозможные вопросы (корректные): о характере, интересах, предпочтениях и т.д.

 Игра начинается, приглашается первый участник. Каждый из нас перемещаясь, садится на стулья по очереди.

Обсуждение итогов игры: Какие мысли о себе вас посещали? Что нового о себе узнали? Какие Вы ощущения испытывали?

1. Игра «Что ты делаешь?»

Цель: раскрытие внутренних качеств личности, развитие чувства юмора.

Участники становятся вкруг.

Инструкция тренера. Участник №1 начинает выполнять действие, которое приносит ему хорошее настроение. Например, плавать в бассейне. К нему подходит участник №2 с вопросом: «Марина, что ты делаешь?» Она отвечает, например «Играю на рояле». Спрашивающий участник начинает выполнять действие – играть на рояле. Следующий член группы подходит с вопросом и так игра продолжается пока не обойдёт всех игроков. Главное правило – быть внимательным.

 Обсуждение игры: выполнение каких действий принесло вам хорошее настроение?

1. Игра «Пристройка снизу и пристройка сверху».

Цель: тренировка навыков доминирующего и приспосабливающегося поведения, а также поиска оптимального для себя поведения с учетом индивидуальных особенностей каждого.

Монолог инструктора.

Очень часто в жизни людей отношения складываются так, что кто-то доминирует, диктует другим линию поведения, в общем «командует», а кто-то предпочитает подчиняться, как бы «прогибаться» в диалоге и в совместных действиях. Другими словами, действия первого можно назвать пристройкой сверху, а действия второго – пристройкой снизу. Он играет предложенную роль.

Бывает очень полезно побывать в разных противоположных ролях. Это помогает реализации скрытой энергии, заключённой в поведении, противоположном обычному, устоявшемуся. Здесь можно проверить сколько «инь» (принятие, мягкость, гибкость) или «янь» (наступление, агрессия, диктатура) содержится в вашем поведении.

Итак, поиграем в игру. Для этого объединимся в пары.

Задание: один участник пары просит другого об услуге. Сначала в требовательной, жёсткой форме, а потом – то же самое, но в мягкой, даже несколько заискивающей. Партнёр замечает, какой вариант просьбы лучше удаётся участнику.

1. Допустим темой вопроса будет – пошив костюмов для праздника. Попробуйте свои возможности, игра началась.
2. Теперь попробуем в тех же парах представить ситуацию на равных: оба партнёра ощущают себя равноценными участниками диалога.

Обсуждение игры: какой стиль общения для вас удался легче? Почему?

1. Упражнение «Гармошка».

Тренер раздаёт всем участникам ручки и бумагу (А4:2 вдоль).

Запишите своё имя сверху листа. Передайте лист участнику справа от вас. В полученном листе вы прочитали имя. Запишите одной фразой своё мнение о человеке. Сложите свою запись, свернув, и передайте соседу справа.

Получив лист со своим именем, вы можете прочитать.

1. Итоговое обсуждение тренинга.

- Что понравилось?

- Какая игра вызвала интерес или особенные ощущения?

Важнейший принцип, лежащий в основе почти всех тренинговых приемах, - принцип метафоризации. Метафоризация означает перенос свойств одних предметов или явлений на другие. Трансформируя старое и известное в новое и пока никому не известное, мы с помощью метафоры, как волшебники, превращаем одно в другое. Можно предположить, что метафоризация является одним из важнейших механизмов творчества.

Таким образом, для решения проблемы, а именно создать благоприятный психологический климат на следующем этапе конкурса, следует обратиться к тренинговой методике, модифицируя метафорический тренинг.

**Тренинг «Виноградная лоза»**

Цель: развитие навыков рефлексии, выработка позитивного самоотношения, тренировка умения расслабляться и снимать напряжение.

Материал: виноград, 2 мерных чаши, рисунок А - 3 грозди винограда, фотографии всех участников группы, магнитная доска, маркеры, магниты, набор карточек с графическим рисунком.

Место проведения: музыкальный зал. (Приложение 9)

Число участников: 18 человек. (рекомендуется два тренера).

Ход тренинга.

1. Размещение участников по кругу. Тренер сидит между участниками.
2. Сообщение правил и задач тренинга.
* Наша группа считается закрытой, с начала игры и до её окончания;
* Мы собрались добровольно и поэтому, общение будет происходить искренним;
* Каждый из нас может сказать «стоп» и прекратить обсуждение его проблемы;
* Мы высказываемся от своего имени, уважаем мнение другого и не критикуем;
* Мы обязательно участвуем в работе группы на всём протяжении мероприятия.
1. Игра «Снежный ком».

Цель: активизация участников на взаимодействие.

Инструкция тренера.

Первый игрок называет своё имя. Второй называет имя первого и добавляет своё (разрешается называть по желанию имя для тренинга или прозвище), третий – 1,2 – го и своё, т.д.

1. Притча о следах.

 Как то раз, одному человеку приснился сон, будто идёт он по песчаному берегу, а рядом с ним – Господь. И начал человек вспоминать события своей жизни. Вспоминал радостные – замечал на песке две цепочки следов, своих и Господа. Припоминал несчастья – видел лишь одну.

 Опечалился тогда человек и стал спрашивать Господа:

- Не Ты ли говорил мне: если последую путём Твоим, Ты не оставишь меня?

 Почему же в самый трудные времена моей жизни лишь одна цепочка следов тянулась по песку? Почему Ты покидал меня, когда я больше всего нуждался в Тебе?

 Господь ответил:

- Я люблю тебя и никогда тебя не покидал. Просто в пору бед и испытаний Я нёс тебя на руках. (9)

5. Игра «Ты меня понимаешь»

Цель: отработка средств общения с использованием вербальных и невербальных компонентов.

Участники разделяются на пары по выбору: Господь и человек.

Господь получает у тренера карточку с графическим рисунком.

Задание: Господь рассматривает рисунок, не показывая человеку. Дальше ему нужно объяснить человеку последовательность изображения, не называя самого предмета.

Человек внимательно слушает объяснение Господа и выполняет его указания. В завершении он должен назвать предмет, изображённый на карточке. (Приложение)

Обсуждение: какие ощущения остались? В чём испытывали затруднения?

1. Игра «Немое кино». Психогимнастика. (1)

Цель: самопознание, развитие способности к самовыражению, снятие эмоционального напряжения.

Словесная иллюстрация к игре.

Первым, кто изготовил вино, отжимая ягоды винограда руками, был Дионис. Египтян научил разводить виноград и делать вино сам Осирис, бог всего растительного мира, воскресающий и умирающий. В древней критской легенде приготовление вина приписывалось старейшему из богов греческого пантеона — Сатурну.

Древние люди не могли понять и объяснить загадку необычайного превращения сладкого сока из ягод винограда в напиток, который хотя и напоминал сок, но явно и чудесным образом менял свои свойства и мог их сохранять продолжительный период. Но самое ошеломляющее впечатление этот напиток производил на людей после первой его дегустации.

- Сейчас вы съедите по одной виноградине и станете ею. Просьба всех встать.

Задание: Попробуйте изобразить слова.

- Я виноградинка молодая, маленькая. Ветерок меня покачивает и мы с другими ягодами болтаемся на ножке...

- Солнышко греет, мне хорошо и спокойно. С каждым днём я увеличиваюсь, расту, наливаюсь…

- Все вокруг на меня смотрят и улыбаются, а я им…

- Дождик умывает меня, а утренняя роса утоляет мою жажду. От этого я становлюсь ещё красивее…

- Теперь мои сестрёнки – виноградинки сидят на ножке совсем близко ко мне…

- Мы любим вместе покачаться и делаем это с большим удовольствием…

- Солнышко днём припекает и мои щёчки становятся розовыми. А я люблю солнышко! Мне кажется даже больше чем мои сёстры! И, чем я ближе к солнцу, тем я красивее. Так и улетела бы на небо, да сёстры меня крепко держат, не отпускают…

- Однажды мы с сёстрами проснулись утром от взгляда, так случается. Мы в ответ заулыбались…

- Оказывается, мы с сёстрами попали на праздничный стол, в самую прекрасную вазу на ножке, которая стояла в центре стола. Чистые и такие соблазнительные виноградинки. Кто нас съест тот таким и станет!

Тренер раздаёт ещё по одной ягоде и все участники съедают их, превращаются обратно «в себя».

Обсуждение: какие моменты вам удались? Что вы чувствовали?

1. Игра «Соковыжималка».

Цель: снятие мышечного напряжения, развитие навыков рефлексии.

Участники делятся на две команды.

Задание: каждый участник получает мешочек с виноградом, он должен выдавить сок руками в мерную чашу. Выигрывает команда, в чаше которой сока больше. Игра на время, для выполнения задания даётся 1 минута.

Обсуждение: принесла ли удовлетворение игра? Что пошло не так? Уверены ли вы, что сделали всё возможное для победы?

1. Игра «Все вместе».

Цель: единение участников, преодоление неуверенности в себе.

Все участники разделены на 2 команды.

В центре зала натягивают на высоте 10 см от пола верёвку. Участники поочерёдно выстраиваются перед ней, повернувшись боком. (так чтобы верёвка осталась справа от участников) Левые ноги членов команд тренер связывает.

Задание: по команде тренера участники группы перешагивают через натянутую верёвку. (Приложение 9)

Обсуждение: как прошла игра? Что впечатлило?

1. Социометрия «Кисть винограда».

Цель: развитие навыка рефлексии, самоопределения.

- Садовод оценивает свой труд по выращенному урожаю. Он взвешивает его количество, определяет качество. Мысли его занимает задача – вырастить хороший урожай!

- Эта кисть виноградной лозы – наш урожай. Ощутите себя в ней. Поместите своё фото в ягоду там, где, по вашему мнению, вы себя ощущаете. (Приложение)

- Размещая фотографию, расскажите почему вы именно здесь?

Рефлексия о тренинге.

- Какие чувства остались после программы?

- Что понравилось больше всего?

**Тренинг креативности.**

Цель: создание атмосферы доверия и сотрудничества, побудить участников к активному проявлению креативных качеств и их развитие.

Место проведения: музыкальный зал. (Приложение 10)

Материал: мяч, аудиозаписи.

Число участников: 14 человек.

Ход мероприятия.

1. Размещение участников.

2. Сообщение правил и задач тренинга.

* Группа считается закрытой до окончания программы;
* Мы собрались добровольно и поэтому, общение будет происходить искренним;
* По окончанию общения мы обсудим произошедшее здесь и не станем этого делать за пределами этого места;
* Каждый из нас может сказать «стоп» и прекратить обсуждение его проблемы;
* Мы высказываемся от своего имени и не критикуем других;
* Мы обязательно участвуем в работе группы на всём протяжении мероприятия.
1. Игра «Ледокол».

Цель: преодоление отчуждения между участниками тренинга, создание атмосферы непринуждённости и сотворчества. Проверка границы фантазии каждого участника.

Задание: каждый из участников представляет своё имя группе. Но, нужно не называть его обычным способом, а при помощи ассоциации или изображения.

Давайте знакомиться…

Обсуждение: Какие идеи ваших товарищей показались вам наиболее интересными и продуктивными?

Считаете ли вы, что способ, выбранный вами для представления имени, оказался удачным? Хотели бы вы изменить сейчас что-то в форме или смысле представления своего имени?

1. Упражнение «Похвали своего соседа».

В круг становится один из участников. Передавая мяч по кругу, называются лучшие личностные качества игрока. «Больше всего мне нравится…»

1. Упражнение «Поменяйтесь местами».

Все участники рассаживаются по кругу. Тренер становится в центре круга.

Он называет умение, которым сам владеет и при этом произносит фразу: «Поменяйтесь местами те, кто умеет играть в футбол». Все те, кто владеет умением, меняются местами. Тренер старается тоже занять место. Тот игрок, кто остался без места продолжает игру.

Обсуждение: что интересно было? Что понравилось?

1. Игра «Мой старый друг».

Цель: развитие воображения, преодоление привычного восприятия окружающего.

- Когда вы пришли работать в детский сад, наверно всё было по-другому. Стояла другая мебель, были другие игрушки, игры и дети были другие. Всё изменилось. Попробуйте сейчас мысленно переместиться на своё рабочее место и вспомнить предмет, который вас встретил тогда впервые, сопровождал все эти годы и сейчас находится на вашем рабочем месте. (пауза)

- Назовите его.

- Попробуйте представить себя в образе этого предмета и произнести маленький монолог о своей жизни (т.е.предмета).

Обсуждение: какие ощущения у вас остались?

1. Психогимнастика. (1)
2. Танец «Распускающийся бутон».

Цель: активизация совместной деятельности, создание позитивного настроения, развитие умения синхронизировать свои действия с действиями других.

Инструкция тренера.

Участники садятся на пол и берутся за руки.. Один из них – по выбору выходит из круга. Все остальные внимательно слушают и стараются изобразить сказанное.

- Какой прекрасный цветочный бутон… Он ещё закрыт, как будто спит…

Встаёт солнце и он потягиваясь, медленно начинает раскрываться…

Распустившийся цветок качается на ветру…

К нему летит шмелик… Такой весёлый и жизнерадостный… Он поёт какую – то песенку…

Ветер подул сильнее и унёс его куда-то…

1. Этюд «Паутинка».

Цель: повышение самооценки, развитие организаторских способностей.

- Ветер разгулялся не на шутку. Он принёс грозовую тучу. Цветочек стал закрываться…

- Его бросало из стороны в сторону. Он ждал начала большого ливня… Вот-вот ударят холодные капли дождя…

- Шмелик вернулся на лужок и всё искал свой цветочек. Найти не мог…

- Вроде вот, вдали, показался его цветок. Он понёсся к нему как стрела…

- Подлетел…Видит, а это паутина запуталась, завязалась, переплелась, закрутилась… Цветка не видно.

- Нужно распутать её. И превратился шмель тогда в паучка – рукодельника. Начал он свою работу…

Обсуждение: всё ли получилось? Насколько интересно было играть?

1. Игра «Противоположности».

Цель: развитие аналитических способностей, гибкости мышления, рефлексии.

Участники разделяются на две команды.

- В каждом из явлений, как правило, присутствуют положительные и отрицательные моменты. Одна команда попробует сформулировать преимущества увиденного, а вторая – негативные стороны. Высказываться можно по порядку: сначала «+», а потом «- ».

Демонстрация иллюстраций: «Снегопад», «Пребывание на пляже».

- Предлагаю поменяться ролями. «Просмотр телевизора», «Чаепитие».

1. Игра «Прогноз ситуации».

Цель: развитие прогностических способностей, воображения, дивергентного мышления.

Тренер предлагает тему для дискуссии двум командам. Задача каждой команды рассказать о прогнозе.

- Ведь бабочка – это птица, только вырасти не успевает. Только почему? Что будет если вырастит?

- Ведь Россия – родина слонов. Где же они и где тогда Россия?

Обсуждение игр: Что было проще – проводить анализ или прогнозировать? Как вы думаете, почему?

1. Творческий проект «Наш новый год»

Цель: раскрытие креативных качеств, предоставление возможности самовыражения.

Задание: однажды во сне к одному одинокому мастеру прилетели инопланетяне. Они разговаривали на непонятном языке. Разглядывали его дом. А пора была предновогодняя. Все тогда готовились к этому празднику от малого до старого. Обрадовался мастер несказанно! Наконец – то у меня будет настоящий новый год: прямо полный дом гостей, повеселиться можно.

Начал было он объяснять инопланетным гостям про этот праздник, да задумался…

- Создайте проект, который бы рассказал о такой традиции на нашей планете.

Время работы – 5-10 минут.

Предусмотрена защита своего проекта (индивидуальная или коллективная).

Обсуждение тренинга: какая игра больше всего понравилась? Какое настроение у вас сейчас? Что на него повлияло/

**Руководитель или партнёр?**

 Неоспоримым фактом является то, что в создании мотивирующей среды решающую роль играет руководитель, который понимает и учитывает в процессе руководства основные принципы, определяющие связь трудовой мотивации и поведения сотрудников. Заведующий детским садом может и должен сформировать у большинства педагогов **психологию победителей.**

При **собеседовании** лидер творческой группыраскрывает основные аспекты деятельности коллег. Во – первых учёт готовности воспитателей *максимально полно использовать в работе свой потенциал*: знания, опыт, способности. Во - вторых проясняет, насколько условия в организации *согласуются с доминирующими у сотрудника потребностями и ожиданиями*. Далее руководителю стоит придерживаться определённой тактики:

* позволяет педагогам проявлять больше самостоятельности, ответственности и инициативы, делая задания все более сложными и профессионально интересными;
* регулярно осуществляет оценку показателей;
* своевременно поощряет высокие рабочие результаты;
* привлекает педагогов к работе в условиях конкуренции.

Для человека свойственно устанавливать цели и стремиться к их достижению, поэтому мотивация педагогов может быть усилена через *постановку целей в работе.* Высокую отдачу дает деятельность сотрудника, основанная на мотивации успеха, а не стремлении избежать неудачи. Было обнаружено и то, что люди, добивающиеся успеха *в соревновательных ситуациях*, имеют уровень мотивации достижений значительно выше среднего уровня.

Можно отметить то, что для профессионального роста используются *индивидуальные подходы*. Одним из способов может послужить — делегирование полномочий, целей и задач каждому сотруднику при разработке общего плана или проекта (работа в творческой группе). Другим способом — предоставление сотрудникам возможности самостоятельно вырабатывать собственные стратегические задачи и планы (защита проектов).

Данные подходы сводятся к единому комплексу взаимодействия как в традиционных формах - планирование совещаний при заведующей, заседания творческих групп, комиссий, партнёрство так и нетрадиционных – час модератора, тренинги.

***Решения руководителя на 1 туре конкурса.***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории сотрудников | Контурные  | Структурируемые | Алгоритмы  |
| Администрация  | Участие в конкурсе «Детский сад года» | Смотр материально- технического оснащения учреждения и дооснащение оборудованием. |  |
| Специалисты  | Подготовка к конкурсу документов согласно номенклатуре дел и паспорта кабинета. | Контроль  |
| Воспитатели  | Смотр предметно – развивающей среды группы. | Режим  |
| Младшие воспитатели | Контроль  |
| Обслуживающий персонал | Генеральная уборка всех помещений. |  |

Выделяют три категории решений: **контурные** - намечающие лишь общие контуры предстоящих действий, **структурирующие** - определяющие относительно строгие рамки деятельности исполнителей и **решения-алгоритмы**. Если рассмотреть реальные решения руководителя, то можно заметить планирование не только процесса, но и продукта.

***Решения руководителя на 2 туре конкурса.***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории сотрудников | Контурные  | Структурируемые | Алгоритмы  |
| Администрация  | Участие в конкурсе «Детский сад года» | Оформление презентации работы учреждения. Разработка маршрута встречи жюри. |  |
| Специалисты  | Организация выставки творческого опыта работы и результатов трансляции инноваций деятельности.Творческая группа «Представление работы»  | Контроль  |
| Воспитатели  | Совершенствование предметно – развивающей среды группы. Организация выставки детских работ. | Творческие проекты |
| Младшие воспитатели | Контроль  |
| Обслуживающий персонал | Генеральная уборка всех помещений. | Бюллетень  |
| Медицинский персонал | Формирование информационной справки о выполнении программы здоровья в учреждении. | Медико-педагогический контроль, индивидуальные маршруты коррекции. |

В педагогическое сопровождение входит и методическая поддержка педагогов: проведение семинаров – практикумов с применением интерактивных методов на тему «Развитие творческого потенциала и мастерства педагогов» организация бюллетеня «Мой личный профессиональный рейтинг»